

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 738/16

Buenos Aires, 28 de octubre de 2015

Fuente: circular de la repartición

Vigencia: 1/11/15

Entidades deportivas y civiles. Gimnasios, centros de “fitness” y actividad física y afines.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

Entidades signatarias

Art. 1 – En la ciudad de Buenos Aires, a los 28 días del mes de octubre de 2015, se firma el presente convenio colectivo. Son partes signatarias la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDyC), representada por Carlos O. Bonjour, secretario general nacional; Gustavo Padín, secretario gremial nacional, y Marcel Carretero, subsecretaria gremial nacional, todos con domicilio en la calle Alberti 646 de esta C.A.B.A., por la parte trabajadora; y por el sector patronal, la Cámara de Gimnasios de Argentina (CGA), representada por los Sres. Fernando Storchi y Adrián Stoll, patrocinados por el Dr. Ariel Cocorullo, todos con domicilio en la calle Sargento Cabral 827, Piso 1.º, de la C.A.B.A.

Ambito de aplicación personal

Art. 2 – La presente convención colectiva de trabajo se aplica a todos los trabajadores que presten tareas en relación de dependencia en gimnasios, centros de “fitness”, de actividad física y demás establecimientos cuya actividad se encuentre representada por la Cámara Argentina de Gimnasios.

Se encuentran excluidos de este convenio el personal jerárquico y de dirección que se encuentren en los tres primeros niveles de reporte inmediatamente inferiores a la Gerencia General en el organigrama la empresa.

Ambito de aplicación temporal

Art. 3 – La vigencia de este convenio colectivo será de tres años a partir del 1/11/15. Vencido dicho plazo, la totalidad de las cláusulas se mantendrán vigentes por ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio colectivo que lo reemplace.

Ambito de aplicación territorial

Art. 4 – El presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

Categorías y remuneraciones

Art. 5 – Los sueldos básicos y categorías se detallan en el Anexo 1, el cual integra el presente convenio. Los valores fijados en las categorías Grupos 2 y 3 incluyen el reconocimiento de las especialidades derivadas de un título técnico y/o profesional, expedido por instituto de enseñanza terciaria o superior, habilitado por autoridad competente, no así en el resto de las categorías donde se reconocerá el pago de este adicional cuando el/la trabajador/a posea título.

Será privativo de los empleadores establecer voluntariamente otros adicionales en razón de las características y modalidades operativas tales como pagos en especie y premios. En tal caso deberán especificar si se trata de adicionales de carácter permanente, ocasional o transitorio, así como también las demás modalidades a que queden sujetos, informando del mismo y su pertinente regulación al personal y sindicato.

En el caso de la Categoría C del grupo 4, y respecto de los promotores y vendedores, su salario total estará compuesto por un adicional variable determinado en base a los objetivos de afiliación y/o retención de clientes previstos por la empresa para el período correspondiente.

En el caso del Grupo 2, en virtud de las particularidades de la actividad, se pacta un valor hora diferente para aquellos empleadores que contraten menos de cinco trabajadores en relación de dependencia con respecto a aquéllos que posean más de cinco trabajadores, ello conforme los valores que figuran en el Anexo 1, el cual integra el presente convenio.

Los trabajadores que estén percibiendo una remuneración superior a la establecida por este convenio la conservarán. La aplicación del presente convenio en modo alguno significará la supresión de las condiciones de trabajo más favorables que estuvieren incorporadas en los contratos individuales de trabajo por voluntad de las partes o por la aplicación de un convenio colectivo anterior.

Jornada de trabajo

Art. 6 – La jornada de trabajo habitual de la actividad se ha fijado en consideración de las necesidades del sector. A tal fin los trabajadores prestarán servicios a tiempo completo, a tiempo parcial o por hora, rigiendo lo siguiente:

a) La jornada máxima de trabajo a tiempo completo para los empleados remunerados por mes será de ocho horas diarias o cuarenta y cuatro horas semanales. Las horas que excedan se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes.

b) La jornada máxima de trabajo a tiempo parcial será de veintinueve horas, veinte minutos, semanales.

En las jornadas a tiempo parcial el cálculo de la remuneración y de los adicionales que se liquiden al personal será proporcional al que le corresponda a un/a trabajador/a a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

e) (*) La jornada máxima de trabajo para los empleados remunerados por hora será de ciento setenta y seis horas mensuales. Las horas que excedan se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes.

() Textual Boletín Oficial.*

f) La jornada se extenderá de lunes a domingo y podrá ser continuada o fraccionada, podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del mes sin perjuicio del disfrute del descanso diario y semanal. En el caso de jornadas de distribución irregular deberá existir la conformidad escrita del/de la trabajador/a.

g) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente el/la trabajador/a deberá gozar de un descanso continuado de doce horas.

h) El descanso semanal será de mínimo y continuado equivalente a treinta y seis horas.

i) En las jornadas de tiempo completo continuadas habrá un descanso de treinta minutos durante la misma. A excepción de los empleadores que cuenten con una plantilla menor a veinte empleados – donde deberá acordarse entre las partes el modo y la duración del descanso–, para las jornadas a tiempo parcial o por hora que superen la cantidad de tres horas continuas habrá un descanso de diez

minutos por cada tres horas, debiendo acordarse la modalidad entre el empleador y el/la trabajador/a. En este último caso los descansos no podrán acumularse.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, tanto al inicio como al final de la jornada, debiendo atender a los clientes que hubieren entrado antes de la hora de cierre sin que esta obligación pueda superar quince minutos a partir de dicha hora, lapso que se computa dentro de la jornada de trabajo, de modo que esta permanencia-adicional deberá abonarse como hora extraordinaria si supera la jornada normal y habitual. Queda a cargo del empleador arbitrar los medios organizativos para que el horario del cierre y culminación de la prestación de servicios pueda efectivizarse en el horario del establecimiento.

j) El personal categorizado como vendedor y/o promotor tendrá una jornada máxima de cuarenta y seis horas semanales y sus condiciones salariales se encuentran compuestas por un adicional variable determinado en base a los objetivos de afiliación y/o retención de clientes previstos por la empresa para el período correspondiente.

k) Al personal categorizado como guardavidas y bañeros les será de aplicación el régimen de jornada específico previsto en la Ley 27.155 y normas reglamentarias.

Personal itinerante

Art. 7 – Las partes acuerdan establecer la categoría de “personal itinerante”, cuya finalidad será cubrir los francos semanales, feriados nacionales (en caso de que las empresas signatarias decidan abrir sus sedes), licencias legales y/o licencias convencionales del personal, así como también las ausencias eventuales que no excedan las dos jornadas de trabajo continuas.

Características de la contratación del “personal itinerante”:

a) En el contrato de trabajo deberá encontrarse especificada esta categoría.

b) Al personal contratado bajo esta modalidad se le asignará diariamente los puestos de trabajo que deberá cubrir siempre dentro de un radio 20 kilómetros.

c) En virtud de que el personal comprendido en esta categoría debe prestar tareas en distintos establecimientos y domicilios, tendrá derecho a percibir un plus remunerativo mensual equivalente al diez por ciento (10%) calculado sobre el básico del personal mensualizado a tiempo completo, el que se liquidará bajo el concepto “adicional itinerancia”.

d) En todo lo demás se regirá por las normas contenidas en esta convención colectiva y/o normativa laboral vigente.

Trabajo de temporada

Art. 8 – Se aplicarán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y/o estatutos profesionales y/o leyes específicas vigentes.

Reemplazos

Art. 9 – El/la trabajador/a que ocupe un cargo superior al de su categoría, por razones de enfermedad, ausencia o licencia de su titular, percibirá desde el primer día de su reemplazo el sueldo correspondiente al cargo del grupo o categoría del que reemplaza y durante el tiempo de su desempeño. Desaparecida la causa volverá a sus funciones y remuneración habitual.

Se tomarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar al reemplazo y el/la trabajador/a siga igualmente afectado a ese puesto durante más de un mes.

Por razones extraordinarias, y por el período máximo de dos jornadas de trabajo, se podrá requerir que un/una trabajador/a realice las funciones o tareas de otro, sin generar derecho a compensación alguna, siempre y cuando las tareas a realizar estén comprendidas dentro de la misma categoría profesional o grupo.

Suplencias realizadas con personal externo

Art. 10 – 1. Suplencias ordinarias: los empleadores podrán contratar trabajadores bajo el régimen de suplentes (arts. 93, 94 y 100 - L.C.T.). El/la trabajador/a suplente es quien reemplaza a un/a trabajador/a titular durante el descanso semanal de éste, vacaciones, enfermedad y/o cualquier ausencia o licencia que contemple el presente convenio y/o la legislación laboral vigente. La jornada laboral de este personal será igual a la que debió cumplir el/la titular percibiendo los importes que fije la escala salarial vigente.

2. Suplencias extraordinarias: para cubrir ausencias imprevistas, o urgencias que ameriten la continuación de la prestación del servicio, los empleadores podrán convocar por escrito a un/a trabajador/a que preste servicios en otro establecimiento diferente al que habitualmente el/la trabajador/a concurre a prestar sus tareas. En este caso el/la trabajador/a, siempre y cuando acepte dicha convocatoria, percibirá la suplencia de acuerdo con los valores de la escala salarial correspondiente al/a la trabajador/a reemplazado/a o a la suya si ésta fuera mayor. En caso de que el establecimiento en el cual deba realizarse el reemplazo se encuentre a más de 30 km del establecimiento al que habitualmente el/la trabajador/a concurre a prestar sus tareas se abonarán los correspondientes viáticos derivados del traslado. Cuando la prestación del servicio concerniente al reemplazo sea realizada como suplementaria del horario de trabajo habitual el exceso se liquidará como horas extra. Dichas horas extra serán percibidas en el momento del pago de los haberes mensuales y la responsabilidad del pago recaerá en el explotador del establecimiento cedente. En caso de corresponder, los viáticos serán percibidos en el momento de la prestación del servicio y la responsabilidad de su pago recaerá en el explotador del establecimiento receptor solidariamente con el cedente.

3. Créditos y débitos horarios: ante necesidades extraordinarias las empresas, con la conformidad por escrito del/de la trabajador/a, podrán reducir o aumentar la jornada de trabajo del personal encuadrado en esta convención colectiva de trabajo hasta cuatro horas por jornada y compensar dicha reducción o aumento durante los siete días subsiguientes.

Trabajo en días feriados

Art. 11 – El/la trabajador/a que preste servicios los días declarados feriados nacionales percibirá la remuneración conforme la legislación vigente, es decir con el recargo del ciento por ciento (100%). Si el feriado en el cual el trabajador es convocado a prestar servicios coincidiera con su día de descanso semanal, se le otorgará, además, un día de descanso compensatorio en el transcurso de la misma semana.

Adicionales

Art. 12 – Se abonarán, en forma mensual, los siguientes adicionales:

a) Por antigüedad: este adicional será equivalente al uno por ciento (1%) del salario básico fijado para la categoría que reviste el/la trabajador/a y en proporción a su jornada laboral. La liquidación de la bonificación por antigüedad se efectuará por cada año aniversario de servicios que registre el/la

trabajador/a, a excepción de los trabajadores guardavidas para los cuales serán de aplicación las previsiones de la Ley 27.155 y normas reglamentarias.

b) Presentismo - asistencia y puntualidad: el/la trabajador/a que haya cumplido asistencia y puntualidad perfecta durante el mes percibirá un adicional equivalente al diez por ciento (10%) del básico correspondiente a la categoría que revista el/la trabajador/a.

Este adicional se abonará mensualmente juntamente con la liquidación de haberes y en base a la reglamentación que se establece a continuación:

Este adicional premiará dos factores: la puntualidad y la asistencia al trabajo, los que se regirán por las siguientes modalidades: a) puntualidad: mensualmente se justificarán dos llegadas tarde siempre y cuando no excedan los diez minutos cada una. Cuando se incurra en más de dos llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde que excedan los diez minutos, cualquiera sea su cantidad, se perderá el premio del mes en que incurran las tardanzas; b) presentismo: a los efectos de percibir el premio por presentismo sólo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, es decir por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, y las que se generen por enfermedad y accidentes inculpables previstos en el art. 208 de la L.C.T. y por accidente y enfermedad profesional previstos en la Ley 24.557 o las normas que la sustituyan en el futuro; c) aplicación: dado que se establece un adicional unificado por los factores de puntualidad y asistencia, bajo la denominación de "presentismo", se aclara expresamente que para su cobro no deberá incurrirse en ambas o indistintamente en alguna de las situaciones de tardanzas y/o ausencias que se derivan de lo reglamentado precedentemente en materia de puntualidad y presentismo.

El/la trabajador/a –de ser posible– deberá avisar su ausencia en forma fehaciente en el curso del día anterior con el fin de posibilitar su reemplazo y no afectar la organización del trabajo y la prestación del servicio.

c) Título habilitante: los trabajadores incluidos en las categorías de los Grupos 1 y 4 percibirán un adicional por título equivalente al quince por ciento (15%) del básico que revisten y en proporción a su jornada de labor siempre y cuando se trate de un título técnico y/o profesional, expedido por instituto de enseñanza terciaria o superior, habilitado por autoridad competente y relacionado al cumplimiento de la función encomendada. El resto de las categorías incluidas en los otros grupos incluyen el reconocimiento de estas especialidades y calificaciones profesionales en los respectivos valores fijados en concepto de sueldo básico.

d) Zona desfavorable: a los trabajadores comprendidos en este convenio, cuyos lugares permanentes de trabajo se encuentren en las provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, se les abonará un "adicional por zona desfavorable" equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración total que perciba y mientras permanezcan en dichos lugares.

e) A los efectos de todos los rubros remunerativos, salariales y adicionales previstos en este convenio, aquellas instituciones que a la firma del presente abonaran sumas mayores las mantendrán como mayores beneficios. Asimismo, aquellas instituciones empleadoras que apliquen sistemas de adicionales diferentes a los establecidos en el presente convenio deberán mantenerlos. Sólo podrán ser compensados los de idéntica denominación al convenio que se reemplaza.

Horas suplementarias o extra

Art. 13 – 1. Definición: en el marco del presente convenio, la hora extraordinaria es aquella hora en la que el/la trabajador/a está a disposición del empleador, en exceso de la jornada habitual de la actividad o de la convenida en su contrato individual de trabajo si ésta fuera menor.

Considerando que la mayoría de las entidades empleadoras prestan servicios los fines de semana y feriados, en aquellos casos en que la jornada normal y habitual de trabajo comprenda el sábado y el domingo y el/la trabajador/a goce de un día y medio de descanso en la semana, las horas trabajadas en tales condiciones los días sábados y domingos se liquidarán sin recargo.

Cuando el/la trabajador/a fuera convocado/a a prestar servicios los días sábados o domingos, y estos días no integran la jornada habitual del/de la trabajador/a pues son sus días de descanso semanal, las horas trabajadas se liquidarán como extra con el ciento por ciento (100%) de recargo, a partir de las 13:00 horas del día sábado, debiendo otorgar el correspondiente descanso compensatorio durante la semana siguiente.

2. Valor de la hora extra: las horas laboradas en exceso se pagarán con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, salvo que se hayan laborado durante el descanso hebdomadario, las que se abonarán con un ciento por ciento (100%) de recargo.

Para el cálculo del cómputo y pago de la hora extra, las fracciones que excedan los períodos mayores de quince minutos serán considerados como hora completa. El valor de la hora extra de cada trabajador/a estará determinado por la resultante de dividir su remuneración mensual bruta por el total de horas ordinarias pactadas en el contrato individual de trabajo y laboradas en el mes, no pudiendo ser el divisor mayor a ciento setenta y seis.

3. Situación del empleado permanente que es convocado para un evento: el personal que voluntariamente concurriera a realizar tareas inherentes o relacionadas con un evento, fuera de su horario habitual, percibirá su remuneración calculada como horas extra con el recargo que corresponda en cada caso según el punto anterior.

Día del/de la trabajador/a de entidades deportivas y civiles

Art. 14 – Declárese el 5 de febrero de cada año como “Día del/de la trabajador/a de entidades deportivas y civiles”. En tal fecha se dará asueto al personal abonándosele el día como si fuera trabajado. Cuando éste coincida con feriados nacionales, sábados y domingos, la celebración se efectuará el primer día hábil siguiente y, si este fuera el habitual día de descanso del/de la trabajador/a, le corresponderá otro día franco en la misma semana.

Este día para el personal que fuera convocado a trabajar será considerado en las mismas condiciones que los días feriados nacionales a los efectos de su pago y del goce del descanso compensatorio, el cual será acordado entre el trabajador y empleador dentro del año calendario.

Modalidad de contrataciones

Art. 15 – En el ámbito del presente convenio todos los contratos que se pacten serán bajo la modalidad de plazo indeterminado, excepto los mencionados en el art. 8 del presente convenio, salvo que expresamente las partes determinen por escrito lo contrario y con sujeción a la ley laboral vigente. El período de contratación a prueba será el establecido por la ley laboral vigente.

De las vacaciones anuales

Art. 16 – a) El personal gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

1. De dieciséis días corridos, cuando la antigüedad no exceda de cinco años.
2. De veinticuatro días corridos, cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años.
3. De veintiocho días corridos, cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años, no exceda de veinte años.
4. De treinta y cinco días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte años.

El cómputo y pago de la cantidad de días de vacaciones que correspondan se hará conforme las pautas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, para lo cual la antigüedad del/de la trabajador/a se determinará al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones, sea que éstas se gocen antes o después de dicha fecha, y las vacaciones siempre se liquidarán y abonarán antes del inicio y goce de las mismas.

El empleador confeccionará el calendario de vacaciones durante el trimestre que va de julio a setiembre de cada año, de tal forma que el/la trabajador/a conozca las fechas de su descanso anual con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de inicio de las mismas. Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan con el período vacacional escolar. Los esposos, contrayentes, concubinas y unidos civilmente tendrán preferencia para elegir las vacaciones en fechas que coincidan.

De las licencias especiales

Art. 17 – Se establece el siguiente régimen de licencias especiales:

1. Por nacimiento de hijo o adopción: cinco días corridos.
2. Por matrimonio y uniones civiles: doce días corridos.
3. Por matrimonio de hijos, padres, hermanos: un día.
4. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la L.C.T., de hijos o de padres: tres días corridos.

Cuando el/la trabajador/a habite a más de 100 km del lugar donde se realiza el sepelio del causante, se adicionarán dos días a este período de licencia.

5. Por fallecimiento de suegra/o: dos días.
6. Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, superior y/o universitaria: dos días corridos por examen con un máximo de doce días por año calendario, debiendo dar aviso de la ausencia con dos días de anticipación y acreditar la ausencia con la entrega del certificado emitido por autoridad educativa competente el primer día en que se reintegra al trabajo. Semestralmente se deberá presentar certificado de alumno regular. Para aquellos trabajadores que laboren en días alternados, alguno de los dos días de licencia deberá coincidir con el día de examen.
7. Por enfermedad de hijos o familiar directo (cónyuge, concubino/a o padres), debidamente acreditada con certificado médico: hasta un máximo de diez días con goce de sueldo por año calendario, debiendo el/la trabajador/a acreditar que es la única persona disponible para atender al familiar enfermo.

8. Dos días por mudanza, previo aviso al empleador con una anticipación no menor a diez días.

9. Un día para donar sangre con la entrega del certificado correspondiente.

10. Veinte días por año calendario a los/as padres/madres con hijos con discapacidad debidamente certificada su condición.

11. Licencia sin goce de haberes: los trabajadores tendrán derecho a una licencia extraordinaria sin goce de haberes a ser utilizada entre los meses que van desde abril, inclusive, a diciembre, inclusive, cuando se cumplan las siguientes disposiciones: a) con más de cinco años de antigüedad: hasta noventa días corridos siempre que justifiquen plenamente encontrarse incluidos en estas causales: a. enfermedad grave de familiar directo (padre, madre, hijos y hermanos) radicados en el exterior o interior del país; b. competencias deportivas en eventos oficiales y/o de reconocimiento mundial. El/la trabajador/a queda impedido formalmente de desempeñarse durante dicho lapso en tareas lucrativas o remuneradas. Esta licencia será sin perjuicio de la licencia ordinaria que pudiera corresponder. Durante este tipo de licencia subsistirá el contrato de trabajo con todos los demás derechos y obligaciones de ambas partes. Si al término de la licencia el beneficiario no se reintegrara a sus tareas quedará automáticamente extinguido el vínculo laboral por considerarlo renunciante. Este beneficio, salvo acuerdo de partes, no podrá ser utilizado más de una vez.

12. Para los casos de fallecimiento se agregará un día a la licencia prevista anteriormente en los casos que el familiar fallecido se encuentre a más de 400 kilómetros.

Licencia por maternidad y/o adopción

Art. 18 – El presente convenio reconoce los derechos de la madre y padre adoptantes, tendiendo a su equiparación con aquellos destinados a los padres biológicos. En ambas situaciones se les aplicará la Ley 20.744 (texto ordenado), sus normas reglamentarias y complementarias de la Seguridad Social, en cuanto a beneficios y licencias y según lo siguiente:

1. El empleador reconocerá un permiso especial retribuido para que la trabajadora embarazada asista a la gimnasia de preparación de parto, hasta un máximo de ocho sesiones, siempre y cuando esté prescrita por un profesional médico.

2. La entidad empleadora asignará tareas de menor riesgo para la salud en el período de embarazo, previa presentación del certificado médico que indique expresamente que la trabajadora no puede realizar sus tareas normales y habituales durante la gestación.

3. En caso de producirse un parto múltiple, a las licencias por maternidad y lactancia previstas en la Ley 20.744 y sus modificatorias se les adicionará un lapso de treinta días con goce de haberes y una hora de lactancia, respectivamente.

4. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, debiendo acordar el momento de la ausencia con el empleador, justificando dicha situación con el certificado médico correspondiente.

5. En el supuesto de la entrega de la guarda de un menor de 18 años en el curso de un proceso de adopción, la trabajadora mujer gozará de una licencia especial remunerada de cuarenta y cinco días corridos. El trabajador varón gozará de una licencia remunerada de cinco días. La trabajadora tendrá

derecho a solicitar la licencia por excedencia en los mismos plazos y condiciones que la prevista para la maternidad en la L.C.T.

6. En caso de muerte o incapacidad de la madre del hijo del trabajador, durante el parto o posterior al mismo dentro de los treinta días corridos, el padre del recién nacido tendrá derecho a la licencia no gozada de la madre. La licencia comenzará a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento o incapacidad materna. Igual derecho corresponderá en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, en el caso de otorgamiento de guarda con fines de adopción.

Prevención de la salud - equipos y ropa de trabajo - condiciones - medio ambiente laboral

Art. 19 – 1. Equipos de protección: los empleadores facilitarán a su personal los equipos de trabajo y protección que sean necesarios de acuerdo con las características de las tareas que desarrollen, así como también cumplirán con las medidas de prevención de la salud, condiciones y medio ambiente de trabajo en un todo de acuerdo con las normas que regulan la materia, en especial la Ley 19.587 y su Dto. reglamentario 351/79 sobre higiene y seguridad, las normas y/o reglamentarias y/o las que rijan en el futuro.

Los empleadores deberán facilitar al personal un lugar apropiado para guardar los equipos de trabajo y de protección siendo el/la trabajador/a responsable de su cuidado y buen estado de conservación. El uso de los equipos de seguridad será obligatorio por parte de los empleados.

Para los empleados de mantenimiento se proveerá zapatos adecuados. Los dependientes deberán solicitar el reemplazo de dichos elementos cuando los mismos se encuentren deteriorados, para lo cual deberán entregar el elemento en cuestión contra la entrega del nuevo.

2. Ropa de trabajo: a todo el personal se le proveerá de los uniformes y/o ropa de trabajo que corresponda de acuerdo con las funciones que desempeñe; se entregará:

a) Al personal de los Grupos 2 y 3 - varones: remeras (dos cada año), buzo de polar (uno por año) y pantalón (dos por año). Mujeres: remeras (dos cada año), buzo de polar (uno por año) y pantalón, falda o calza (dos por año).

b) Personal del Grupo 4 - varones: remeras (dos cada año), buzo de polar (uno por año) y pantalón (dos por año). Mujeres: remeras (dos cada año), buzo de polar (uno por año) y pantalón, falda o calza (dos por año). Además, el personal de mantenimiento, el personal de acceso, limpieza y vestuarios serán provistos de calzado adecuado a su función.

La ropa de trabajo se entregará en el domicilio del empleador o donde éste indique y durante la jornada de trabajo. La ropa de trabajo entregada será de uso obligatorio dentro de la jornada de trabajo y podrá contener marcas o nombres de sponsor, auspiciantes, proveedores relacionados con el deporte, así como el logo de la institución empleadora.

Las prendas y elementos provistos por las instituciones serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán exclusivamente para el/la trabajador/a al/a la que se le hubiere asignado, y éste deberá devolverlos de inmediato en caso de egreso, cualquiera sea la causa.

El cuidado y lavado de la ropa y elementos que se le provean quedarán cargo del personal que los utilice.

Los trabajadores tendrán la obligación de usar la ropa y elementos provistos solamente durante la jornada de trabajo.

3. Protección de la salud en el trabajo: en materia de prevención las entidades empleadoras deberán: a) cumplir las políticas de vacunación preventivas de aquellas enfermedades infecciosas que pueden acaecer en el ámbito de trabajo, originadas por el contacto directo o cumplimiento de tareas en áreas con material y/o residuos que tengan elevado riesgo de contagio (ejemplo: hepatitis, tétanos). En este supuesto el empleador proveerá sin cargo alguno las vacunas que en su caso correspondan. b) Señalar los sectores en las áreas de riesgo y la ubicación de los elementos de seguridad correspondientes. c) Efectuar los reconocimientos médicos periódicos conforme con las normas vigentes y que garanticen el seguimiento de la salud del/de la trabajador/a. d) Efectuar acciones de capacitación para la prevención de accidentes.

El empleador pondrá a disposición del/de la trabajador/a copia de los estudios médicos periódicos que se le efectúen y que estén en su poder.

Formación y capacitación

Art. 20 – El empleador podrá implementar acciones y programas de formación profesional y/o capacitación con la participación de la UTEDyC y con la asistencia de los organismos competentes del Estado. La capacitación del/de la trabajador/a se efectuará de acuerdo con los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación. En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar deberá constar, además de lo prescripto en el art. 80 de la L.C.T., la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el/la trabajador/a acciones regulares de capacitación.

Comisión Paritaria

Art. 21 – Se crea una Comisión Paritaria, con la competencia y funciones previstas en los arts. 13, 14 y 15 de la Ley 14.250 (con las reformas introducidas por la Ley 25.877). Dicha Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros titulares y tres miembros suplentes designados por la representación gremial y empleadora, respectivamente.

Objetivos comunes

Art. 22 – El presente convenio aplica únicamente a las nuevas relaciones laborales y a las relaciones existentes a la fecha del presente que, al cumplir los requisitos de subordinación jurídica personal, económica y técnica previstos en este convenio colectivo de trabajo, pasarán a ser consideradas como relaciones laborales.

Cuota sindical

Art. 23 – Las instituciones empleadoras procederán a descontar mensualmente a los trabajadores afiliados a UTEDyC la cuota sindical fijada por ésta, actualmente equivalente al dos coma cinco por ciento (2,5%), o la que se fije en el futuro, la cual se calculará sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el/la trabajador/a.

Contribución solidaria

Art. 24 – Las instituciones retendrán mensualmente, a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, el dos por ciento (2%) sobre todos los conceptos remunerativos mensuales que perciba el/la trabajador/a y en concepto de contribución solidaria con destino a UTEDyC. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación, conforme lo habilita el art. 9 de la Ley 14.250 (texto ordenado) y sus modificatorias, y particularmente para la acción gremial desplegada por la UTEDyC en tanto redundan

en beneficio de la totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Eximición de la contribución

Art. 25 – Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo se encuentren afiliados a UTEDyC, o se afilien en el futuro, quedan exentos del cumplimiento de la contribución solidaria establecida en el art. 23 del presente. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 14.250 (texto ordenado) y sus modificatorias.

Depósito de las cuotas sindicales y cuotas solidarias. Deber de información

Art. 26 – Las sumas resultantes de las obligaciones establecidas en los artículos precedentes deberán ser retenidas y depositadas por la parte empleadora en forma mensual y consecutiva, del 1 al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio, en la cuenta bancaria de la UTEDyC. En los supuestos de no depositarse las sumas retenidas en el lapso previsto el empleador se considerará deudor directo, aplicándose el interés mensual resarcitorio y punitivo que rija para las obligaciones de la Seguridad Social y quedando facultada la UTEDyC para reclamar el pago según el procedimiento, intereses y multas de la vía de apremio prevista para las deudas de la Seguridad Social.

Cada empleador, a fin de hacer valer el cumplimiento de las retenciones a su cargo, deberá informar mensualmente a la UTEDyC la nómina de trabajadores/as, sus altas y bajas, indicando remuneraciones brutas, categorías, fecha de ingreso, tipo de jornada de trabajo y descuentos realizados. A tal fin deberá utilizar el sistema aplicativo web de la página institucional de la Unión u otro que se establezca a tal fin.

Obra social

Art. 27 – Las instituciones empleadoras practicarán las retenciones al personal, abonarán sus propias contribuciones y efectuarán los depósitos pertinentes con destino a la obra social sindical que comprende a los trabajadores de este convenio, en un todo de acuerdo con las disposiciones de las Leyes 23.660 y 23.661 de Obras Sociales y Seguro Nacional de Salud, respectivamente. Para los trabajadores a tiempo parcial se aplicará lo dispuesto en el art. 92 ter de la L.C.T., de modo que los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un/a trabajador/a de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el/la trabajador/a, salvo que el/la trabajador/a a tiempo parcial opte por unificar sus aportes y contribuciones a una obra social determinada, quedando a cargo de la empleadora acreditar dicha situación.

Autoridad de aplicación

Art. 28 – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del presente convenio colectivo y las partes se obligan a su estricto cumplimiento.

Actividades gremiales

Art. 29 – 1. La designación, actuación y cese en el cargo de delegados y delegados suplentes del personal, Comisiones Internas y organismos similares que ejerzan sus funciones en la las sedes de las instituciones, se regirán por las normas establecidas en el Tít. XI, arts. 40 y ss., de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551, su Dto. reglamentario 467/88, o las que la sustituyan en el futuro.

2. El número mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional y al personal en cada institución será el que determinen las normas vigentes. Los delegados que cumplan tareas, previo a la interrupción de las mismas por razones gremiales, deberán coordinarlo con sus superiores, dando lugar a un reemplazo ordenado que no perjudique a la empresa.

3. Los trabajadores que ocupen cargos representativos y/o directivos en la asociación gremial gozarán de todas las garantías y beneficios sindicales que otorgue la legislación vigente.

4. Los empleadores concederán permiso y licencia gremial a los trabajadores con representatividad en todos los órdenes, ya sea en el establecimiento, en el orden local, nacional, delegados gremiales, secretarios generales o miembros directivos de Seccionales o Delegaciones, cuando fueren citados por el Consejo Directivo Central y/o Secretariado General de UTEDyC y/o organismos nacionales y/o provinciales y todos los demás aspectos regidos por la Ley 23.551.

5. Las instituciones proveerán de transparentes y/o carteleras en número y lugares adecuados, los que sólo podrán ser utilizados para comunicaciones oficiales de la asociación gremial sindical que celebra este convenio y versar únicamente sobre cuestiones gremiales.

Renovación de este convenio

Art. 30 – Cualquiera de las partes y podrá solicitar con sesenta días de anticipación, al vencimiento de la vigencia de este convenio, la constitución de la Comisión Negociadora de un nuevo convenio en base a los procedimientos que fijen las normas en vigor en esa fecha.

Discapacidad

Art. 31 – Las partes facilitarán cuando las oportunidades de trabajo, circunstancias personales, y tareas requeridas lo permitan, la incorporación de personas con discapacidad a fin de favorecer el cumplimiento de los fines de la Ley 22.431 y sus modificatorias.

Art. 32 – Las partes establecen que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de este convenio.

ANEXO 1 - Categorías y escala salarial

Grupo 1		Nov.-15	
		Sueldo básico	
Categoría A	Supervisores	13.135	
	Inicial	11.822	
Categoría B	Coordinadores dep.	12.164	
	Inicial	10.948	
Categoría C	Coord. de Area	11.589	
	Inicial	10.430	
Grupo 2		Valor hora en establecimientos de menos de cinco trabajadores	Valor hora en establecimientos de más de cinco trabajadores
Categoría A	Profesores de Educación Física	71	75

	con título terciario o universitario y demás profesionales universitarios		
	Inicial	64	67
Categoría B	Instructores y entrenadores	65,5	65,5
	Inicial	59	59
Grupo 3		Sueldo básico	
	Guardavidas	14.904	
	Inicial	13.413	
Grupo 4		Sueldo básico	
Categoría A	Encargado de mantenimiento	13.302	
	Inicial	11.972	
Categoría B	Personal administrativo	10.985	
	Inicial	9.887	
Categoría C	Recepcionista, vendedor y promotor	10.012	
	Inicial	9.011	
Categoría D	Control de acceso	9.958	
	Inicial	8.962	
Categoría E	Auxiliar de mantenimiento y vestuarista	10.140	
	Inicial	9.126	
Categoría F	Personal de limpieza y camareros	9.490	
	Inicial	8.541	

(*) La categoría inicial será para aquellos trabajadores que se incorporen en el ámbito de aplicación del presente convenio y sólo podrán permanecer en dicha categoría hasta el 30 de abril de 2016. Luego

pasarán automáticamente a la categoría correspondiente regular. Aquellos trabajadores que ingresen al empleo con posterioridad a la entrada en vigencia del presente convenio lo harán en la categoría inicial correspondiente por el plazo máximo de seis meses.

Expte. 1.699.258/15

En la ciudad de Buenos Aires, a los 12 días del mes de noviembre de 2015, siendo las 17:00 horas, comparecen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante mí, Sr. Luis Emir Benítez, secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 3, el Sr. Adrián Stoll, con D.N.I. 17.312.299, en representación de la Cámara de Gimnasios de Argentina (CGA), juntamente con el Dr. Ariel Cocorullo, con D.N.I. 26.000.610.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, y cedida la palabra a los comparecientes, manifiestan: que vienen por este acto a fin de ratificar el acuerdo alcanzado en forma directa, obrante a fs. 4/11, reiterando su solicitud de homologación.

En este estado el funcionario actuante hace saber a las partes que los presentes actuados serán elevados a la Superioridad, a los fines del control de legalidad y conforme Ley 14.250 y normas concordantes.

Con lo que se dio por terminado el acto, firmando, de conformidad, por ante mí, para constancia.

Expte. 1.699.258/15

En la ciudad de Buenos Aires, a los 14 días del mes de diciembre de 2015, siendo las 16:00 horas, comparecen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante mí, Sr. Luis Emir Benítez, secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 3, el Sr. Fernando Storchi, en representación de la Cámara de Gimnasios de Argentina.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, y cedida la palabra al compareciente, manifiesta: que viene por este acto a fin de ratificar el acuerdo alcanzado en forma directa, obrante a fs. 4/11, solicitando su pertinente homologación.

En este estado el funcionario actuante hace saber a las partes que los presentes actuados serán elevados a la Superioridad, a los fines del control de legalidad y conforme Ley 14.250 y normas concordantes.

Con lo que se dio por terminado el acto, firmando, de conformidad, por ante mí, para constancia.

Sector empresario.

Expte. 1.699.258/15

En la ciudad de Buenos Aires, a los 14 días del mes de diciembre de 2015, siendo las 16:00 horas, comparecen al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, por ante mí, Sr. Luis Emir Benítez, secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones

Laborales N° 3, los Sres. Carlos Bonjour, Gustavo Padín y Marcel Carretero, en representación de la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, y cedida la palabra a los comparecientes, manifiestan: que vienen por este acto a fin de ratificar el acuerdo alcanzado en forma directa, obrante a fs. 4/11, solicitando su pertinente homologación.

En este estado el funcionario actuante hace saber a las partes que los presentes actuados serán elevados a la Superioridad, a los fines del control de legalidad y conforme Ley 14.250 y normas concordantes.

Con lo que se dio por terminado el acto, firmando, de conformidad, por ante mí, para constancia.

Sector sindical.

RESOLUCION Ss.R.L. 295/16 - Homolgación del convenio